CENTRE DE GESTION
de la Fonction Publique Territoriale de l'**Indre**

LE MENSUEL

RÉMUNÉRATION P.02

CARRIÈRES P.04

COVID 19 P.08

SANTÉ - PRÉVENTION P.09

FOCUS SUR ... P.10

AGENDA P.13

Le Mensuel // www.cdg36.fr • JANVIER 2022

RÉMUNÉRATION

REVALORISATION DU SMIC ET DE SES INDICES

Chaque année, le SMIC fait l'objet d'une revalorisation. Cette revalorisation annuelle du SMIC est liée à l'évolution de l'inflation et des salaires pour les ménages les plus modestes et permet de garantir un pouvoir d'achat minimum. Le décret n°2021-1741 du 22 décembre 2021 relève le minimum de croissance.

Ainsi, **à compter du 1er janvier 2022**, le montant du SMIC brut horaire est porté à **10,57€** (augmentation de 0,9%), soit 1603,12€ mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, contre 10,25€ depuis le 1er janvier 2021.

Le décret n°2021-1749 du 22 décembre 2021 augmente **à compter du 1er janvier 2022,** le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique. Le décret fixe le minimum de traitement, aujourd'hui fixé à l'indice **majoré 340 (soit indice brut 367) à l'indice majoré 343 correspondant à l'indice brut 371.**

Ce décret aligne également l'indice de référence de l'indemnité de résidence de certains agents sur celui de l'indice minimum de traitement.

RIFSEEP : PAS DE MAINTIEN DE L'IFSE EN CAS DE CONGÉS LONGUE MALADIE ET LONGUE DURÉE

Dans un arrêt du 22 novembre 2021, le Conseil d'Etat a donné **une interprétation stricte du principe de parité en matière de régime indemnitaire** (**Conseil d'Etat, 3ème chambre, 22 novembre 2021, n°448779**).

Le Conseil d'Etat a rappelé que les fonctionnaires de l'Etat placés en congé de longue maladie ou de longue durée n'ont pas droit au maintien des indemnités attachés à l'exercice des fonctions, au nombre desquelles figure l'IFSE.

Par conséquent, en retenant une interprétation stricte du principe de parité, le juge considère que la collectivité ne pouvait pas prévoir le maintien de plein droit du versement de l'IFSE au profit de ses agents placés en congé de longue durée ou de longue maladie.

Pour éviter tout recours, il est donc conseillé aux collectivités ayant instauré le RIFSEEP de retenir une interprétation stricte du principe de parité et d'ajuster leur délibération en tant que de besoin, après avis du Comité Technique.

MAJORATION DE LA COTISATION CNFPT

Pour rappel, **l'article 12-1-5° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifié par la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 aout 2019**, prévoit que le CNFPT est tenu de verser aux centres de formation des apprentis (CFA) une contribution fixée à 50% des frais de formation.
Aussi, en application de l'article 122 de **la loi n°2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022**, le CNFPT versera aux CFA les frais de formation pour les apprentis employés par les collectivités territoriales et établissements publics.

Pour effectuer ce versement, la cotisation CNFPT sera assortie d'une majoration due par toutes les collectivités territoriales et leurs établissements au titre de la formation professionnelle de leurs agents. Cette majoration est assise sur la masse des rémunérations versées aux agents.
Au 1er janvier 2022, le taux de cette majoration de cotisation CNFPT est fixé à 0,05% (source : **URSSAF**), sachant que le maximum est de 0,1 %.
En pratique, cette majoration est appliquée selon la même base que la cotisation obligatoire du CNFPT. Ainsi, pour chaque collectivité ou établissement public qui emploie au moins un agent à temps complet inscrit à son budget au 1er janvier de l'année :

- Fonctionnaires CNRACL : traitement de base indiciaire + NBI
- Fonctionnaires IRCANTEC : brut imposable, y compris les avantages en nature
- Contractuels de droit public : brut imposable, y compris les avantages en nature
- Contractuels de droit privé, sauf les apprentis : brut imposable, y compris les avantages en nature.

Attention : tous les employeurs versant la cotisation CNFPT sont désormais soumis à cette majoration, y compris ceux qui n'emploient pas d'apprentis.

CARRIÈRES

DEUX DÉCRETS PROCÈDENT À LA RÉORGANISATION DES CARRIÈRES DES FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE C

Le décret n°2021-1818 du 24 décembre 2021 procède à la modification du nombre d'échelons et de la durée de certains échelons des grades de divers cadres d'emplois de la fonction publique territoriale classés dans les échelles de rémunération C1 et C2 et décide l'attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle.

Ce décret :

- modifie le nombre d'échelons des grades classés dans les échelles de rémunération C1 et C2 et la durée de certains de ces échelons
- adapte en conséquence les modalités de classement dans un cadre d'emplois de la catégorie B
- attribue une bonification d'ancienneté exceptionnelle d'une année

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux auxiliaires de puériculture relevant, au 31 décembre 2021, du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture ni aux auxiliaires de soins relevant, à la même date, de la spécialité aide-soignant du cadre d'emplois des auxiliaires de soins, ces agents étant reclassés au 1er janvier 2022 dans des cadres d'emplois de catégorie B.

Le décret n°2021-1819 du 24 décembre 2021 modifie divers décrets fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale. Il revalorise l'échelonnement indiciaire afférent aux échelles de rémunération

Le Pôle Carrières du Centre de Gestion a mis à jour les grilles indiciaires sur son site. Les arrêtés de revalorisation pour les agents concernés vous seront transmis pour la paye de Février, dès la mise à jour du logiciel de gestion des carrières.

Ne perdez pas de temps à demander ces arrêtés : ils vous seront envoyés par courriel dès que leur édition sera possible.

ACCOMPAGNEMENT DES ENFANTS ATTEINTS DE PATHOLOGIE CHRONIQUE OU DE CANCER

L'article 1er de **la loi n°2021-1678 du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer** est venu modifier l'article 21 de **la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctions** en précisant que les fonctionnaires en activité bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à l'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant. Ces autorisations spéciales d'absences n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels. Un décret précisera la liste de pathologies chroniques mentionnées à l'article 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

UNE DÉCISION DE REFUS DE TITULARISATION NE PEUT PAS ÊTRE PRISE AVANT L'AVIS DE LA CAP

Dans un arrêt du 16 juin 2021, la Cour Administrative de Nantes a rappelé que sous réserve d'un licenciement intervenant en cours de stage et motivé par ses insuffisances professionnelles ou manquements professionnels, tout fonctionnaire stagiaire a le droit d'accomplir son stage dans des conditions lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités pour les fonctions auxquelles il est destiné.

Avant l'issue de la période probatoire, la collectivité employeur ne peut pas prendre d'autre décision que celle de licencier son stagiaire pour insuffisance professionnelle.

Avant la fin du stage, ces principes ne font pas obstacle à ce que l'autorité territoriale mette en garde, le cas échéant, le stagiaire afin qu'il sache que sa titularisation peut être refusée si l'appréciation défavorable de l'administration sur sa manière de servir reste identique à l'issue de cette période. L'autorité territoriale peut également informer le stagiaire, dans un délai raisonnable avant la fin du stage, de son intention de ne pas le titulariser.

La Cour considère que compte tenu des termes non-équivoques du compte-rendu d'entretien d'évaluation de fin de stage émanant du maire, le refus de titularisation de la requérante doit être regardé comme ayant été pris à la date du compte rendu et non à la date de l'arrêté pris après l'avis de la CAP. La décision de refus de titularisation est donc intervenue avant que la commission administrative paritaire ne se prononce sur la situation de l'agent, contrairement aux dispositions réglementaires en vigueur.

Ce vice a privé l'intéressée d'une garantie, quand bien même la titularisation ne constitue pas un droit et qu'elle se fonde sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur l'aptitude du stagiaire à exercer les fonctions auxquelles il peut être appelé et, de manière générale, sur sa manière de servir.

LA DEMANDE DE CONGÉ DE MATERNITÉ RESTANT DÛ EN CAS DE DÉCÈS DE LA MÈRE

L'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit qu'en cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maladie maternité, le père fonctionnaire bénéficie d'un droit à congé **pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié**. Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier de ce congé, ce droit est accordé au conjoint fonctionnaire de la mère ou le fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. En outre, lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, le fonctionnaire peut **reporter à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant tout ou partie des congés précités et auxquels il peut encore prétendre.**
Ces congé et report de congé en cas de décès de la mère de l'enfant **sont accordés de droit au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève sur production de pièces justificatives définies par arrêté du 30 novembre 2021.**

CAPITAL DÉCÈS

Le décret n°2021-176 du 17 février 2021 était venu modifier les modalités de calcul du capital décès versé aux ayants droits de l'agent public décédé entre **le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021**. Ce décret prévoyait notamment que le montant du capital ne soit plus forfaitaire mais déterminé par la rémunération perçue par l'agent avant son décès.
Le décret n°2021-1860 du 27 décembre 2021 relatif aux modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit de l'agent public décédé prolonge **les modalités dérogatoires de calcul du capital décès versé aux ayants droit de l'agent public décédé**. Ainsi, le montant du capital décès versé aux ayants droits de l'agent public décédé **à compter du 1er janvier 2022 sera déterminé par la rémunération perçue par l'agent avant son décès.**

- **Agent titulaire :** le montant du capital décès correspond à sa **dernière rémunération brute annuelle.**
- **Agent titulaire âgé de 62 ans et plus et non encore admis à faire valoir ses droits à retraite** : le montant du capital décès est égal **au quart de sa dernière rémunération brute annuelle.**

Pour le calcul du capital décès d'un agent titulaire, **le traitement à prendre en considération est celui afférent à l'indice détenu par le fonctionnaire au jour de son décès**.
Pour rappel, la rémunération brute du fonctionnaire comprend le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

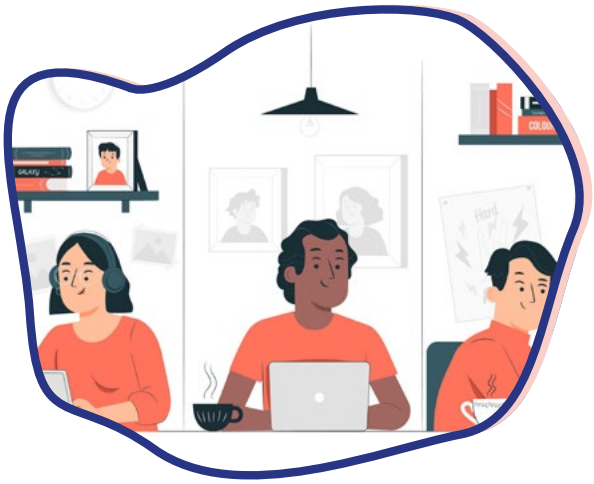
- **Agent relevant de l'IRCANTEC** : le montant du capital décès correspond à **la somme des émoluments des douze mois précédant la date du décès minoré du montant de 3 400€**, sauf exceptions.

TÉLÉTRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES ET DES PROCHES AIDANTS

Le décret n°2021-1725 du 21 décembre 2021 modifie les conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature pour **les femmes enceintes et des proches aidants** en application de l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021, signé à l'unanimité par la Ministre de la transformation et de la fonction publiques, les neuf organisations syndicales des trois versants de la fonction publique ainsi que les employeurs territoriaux et hospitaliers.

La règlementation prévoit le télétravail peut être organisé à raison de trois jours par semaine maximum. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine.
Toutefois, l'article 1er du décret n°2021-1725 du 21 décembre 2021 prévoit qu'il peut être dérogé à ces conditions :

- **pour une durée de six mois maximum**, à la demande des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable
- à la demande des femmes enceintes
- à la demande des agents éligibles au congé de proche aidant pour une durée de trois mois maximum, renouvelable
- lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site



COVID 19

JOUR DE CARENCE

La loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 suspend le jour de carence dans la fonction publique, en raison de congés de maladies liés au Covid-19, jusqu'**au 31 décembre 2022**.

ASSURANCE STATUTAIRE

Vous avez été nombreux à nous questionner sur l'intervention du contrat d'assurance statutaire dans le cadre des situations relevant de la pandémie que nous traversons.
Ainsi, après échanges avec l'équipe de **Sciaci Saint-Honoré**, voici les informations à retenir :

• Lorsqu'un agent est absent en raison d'une maladie (exemple : infection au Covid-19), il relève d'un **Congé de Maladie Ordinaire (CMO)**. Dans ce cadre, le maintien intégral du traitement doit être effectué pendant 3 mois, puis passage à demi-traitement pour les 9 mois suivants.
Le contrat d'assurance statutaire intervient alors au titre de la garantie maladie ordinaire, dès lors que l'agent est arrêté pour une pathologie relevant de ce type de congé **(prise en charge habituelle de la maladie ordinaire)**. Notez toutefois que votre **franchise** choisie s'appliquera.

• Lorsqu'un agent est placé en **Autorisation Spéciale d'Absence** (pour les cas contact isolés du fait de l'impossibilité de télétravailler, les personnes vulnérables, ou encore les agents gardant leurs enfants de moins de 16 ans (et ne pouvant télétravailler) du fait de la non prise en charge de ceux-ci du fait du contexte sanitaire), la collectivité assure le maintien intégral du traitement.

• Le contrat d'assurance statutaire n'intervient pas dans ces cas, puisqu'il ne prévoit **pas la prise en charge des ASA.**

Pour tout complément d'informations, vous pouvez contacter vos interlocutrices au CDG 36 :

Mélanie BRUNET
m.brunet@cdg36.fr

SANTÉ - PRÉVENTION

RETOUR SUR LES JOURNÉES DE FORMATION DES ASSISTANTS ET CONSEILLERS EN PRÉVENTION

Dans le cadre de notre **réseau départemental des assistants et conseillers de prévention,** le CDG vous a proposé des sessions de formation à l'**Evaluation des Risques Professionnels** (réalisation du Document Unique) organisées en partenariat avec Groupe Siaci Saint-Honoré.

Les sessions de formation se sont déroulées au sein des locaux du Centre de Gestion de l'Indre les 13 et 14 décembre sur deux niveaux. Elles ont rassemblé en total de 24 assistants de prévention (ou faisant fonctions), répartis de la façon suivante :

• 21 agents ont suivi la session de **niveau 1** concernant **« l'élaboration du document unique ».** Cette session était destinée aux professionnels débutants dans leur mission et/ou acquérir les pratiques professionnelles liées à la démarche d'évaluation des risques

• 8 agents ont suivi la session de **niveau 2** concernant **« la mise à jour du document unique ».** Cette session était quant à elle destinée aux professionnels plus aguerris, permettant ainsi d'échanger sur les pratiques communes en vue notamment de la mise à jour du document unique (déjà mis en œuvre au sein de la collectivité de référence)

Les objectifs de ces demi-journées d'intervention étaient :

• D'identifier les **bases réglementaires** et **pratiques** du Document Unique

• D'identifier la **méthodologie** de réalisation de l'évaluation des risques professionnels

• De comprendre les points clés d'un **plan d'action** pour améliorer la sécurité et les conditions de travail

• De partager les **enjeux** et les **pratiques** pour parfaire sa méthodologie de réalisation de l'évaluation des risques professionnels

Etant donné le succès de ces interventions, le Pôle Santé-Prévention envisage de proposer à nouveau ces thématiques en fin d'année 2022 afin de sensibiliser les nouveaux assistants et conseiller en prévention.

L'équipe du Centre de Gestion remercie Monsieur **Louis GOMBERT,** du cabinet spécialisé PFC 2S, pour la réalisation de ces sessions de formation et également **chaque participant** pour sa contribution lors de ces interventions.

Vous souhaitez rejoindre le réseau des assistants de prévention ? Contactez votre conseillère en prévention au CDG 36, Sabine MARCELIN
s.marcelin@cdg36.fr

FIPHFP - UN NOUVEAU SERVICE DANS LA PLATEFORME PEP'S

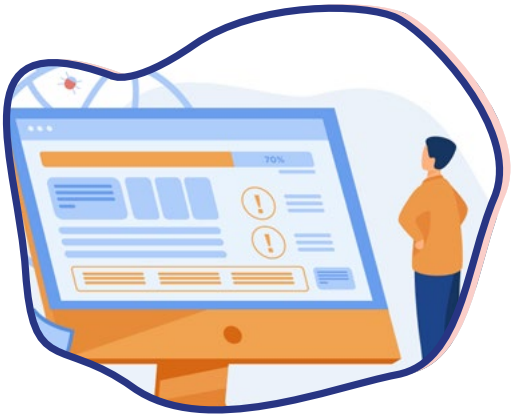
À partir du 26 janvier 2022, le **service de demande d'interventions ponctuelles** auprès du Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) géré par la Caisse des Dépôts **évolue**. Ce nouveau service remplace la procédure actuelle de saisie des demandes.

Il permet de **simplifier** les démarches des employeurs :

- Un **nouveau service** entièrement **dématérialisé**
- La possibilité de **téléverser** l'intégralité des documents
- Une **notification par courriel** adressée à chaque étape du traitement du dossier
- Un **suivi de l'état d'avancement** du traitement de votre dossier
- La possibilité de **télécharger directement les notifications**

Un traitement de reprise des dossiers est programmé dans les prochaines semaines. Afin de mener à bien cette opération, **vous ne pourrez pas faire de demandes entre le 18 janvier et le 26 janvier 2022.**

Et les travaux continuent en 2022 ! En effet, dans la continuité des travaux menés, de nouvelles fonctionnalités seront développées dans les mois à venir.



Pour tout complément d'informations, vous pouvez contacter votre correspondante handicap au CDG 36 :

Elodie COMBLET
e.comblet@cdg36.fr

NOUVEAUTÉS ARCHIVES : FICHES-CONSEILS SUR LA TENUE DES REGISTRES ET LES ARCHIVES DE L'ÉTAT CIVIL

Attention, la réglementation concernant la tenue des registres d'actes (délibérations, arrêtés) change au 1er juillet 2022. Pour mieux vous y retrouver, les Archives départementales de l'Indre ont publié **une nouvelle fiche-conseil sur leur site**. Vous pourrez aussi accéder à **une nouvelle fiche-conseil sur l'état civil** qui fait notamment le point sur la question des pièces annexes à envoyer au greffe.

CALENDRIER DES INSTANCES MÉDICALES

Le 1er février 2022 doit marquer l'installation d'une instance médicale unique, **le conseil médical**, par **fusion des actuels comités médicaux et commissions de réforme.**
Cette réforme est prévue par l'ordonnance du 25 novembre 2020 prise sur le fondement de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, toutefois les modalités d'application ne sont pas encore complètement définies. Nous sommes actuellement toujours dans l'attente d'informations complémentaires concernant la mise en œuvre de cette instance médicale. Un **décret restant à paraître doit préciser les conditions d'organisation et de fonctionnement** de ce conseil et les cas dans lesquels il sera saisi.

En attendant d'en savoir plus, retrouvez ci-après le **calendrier prévisionnel des instances médicales pour l'année 2022 : cliquez ici.**

Pour tout complément d'informations, vous pouvez contacter vos interlocutrices au CDG 36 :

Virginie TORRES
v.torres@cdg36.fr
Mélanie BRUNET
m.brunet@cdg36.fr
Elodie COMBLET
e.comblet@cdg36.fr

LE RÉFÉRENT LAÏCITÉ

Depuis la loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics doivent désigner un référent laïcité.

Le référent laïcité est **chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte.** Il est **chargé d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année.**

Le décret n°2021-1802 du 23 décembre 2021 relatif au référent laïcité dans la fonction publique détermine les missions ainsi que les modalités et les critères de désignation des référents laïcité.
Le président du Centre de Gestion désignera prochainement le référent laïcité dont dépendent des collectivités et établissements affiliés.

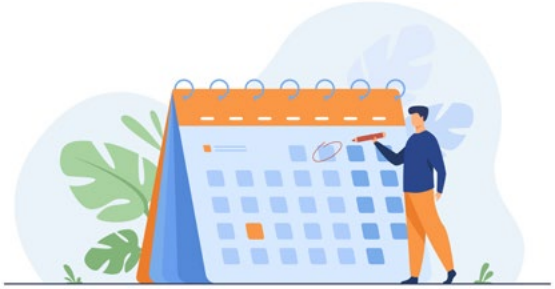
LES MISSIONS DU RÉFÉRENT LAÏCITÉ

Le référent laïcité exerce les missions suivantes :

• le conseil aux chefs de service et aux agents publics pour la mise en œuvre du principe de laïcité, notamment par l'analyse et la réponse aux sollicitations de ces derniers portant sur des situations individuelles ou sur des questions d'ordre général

• la sensibilisation des agents publics au principe de laïcité et la diffusion, au sein de l'administration concernée, de l'information au sujet de ce principe• l'organisation, à son niveau et le cas échéant en coordination avec d'autres référents laïcité, de la journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année

Le référent peut être sollicité **en cas de difficulté dans l'application du principe de laïcité entre un agent et des usagers du service publics.** Il établit **un rapport annuel d'activité** qui dresse un état des lieux de l'application du principe de laïcité et, le cas échéant, des manquements constatés par ce dernier dans les services auprès desquels il est placé et qui rend compte de l'ensemble des actions menées pendant l'année écoulée.



CALENDRIER 2022
DES RÉUNIONS DES COMITÉS TECHNIQUES ET CHSCT

DATES DES REUNIONS	DATES LIMITE DE RÉCEPTION DES DOSSIERS À TRANSMETTRE AU CDG36
Lundi 11 avril 2022 - CT	CT - Lundi 7 mars 2022
Lundi 13 juin 2022 - CT et CHSCT	CT - Lundi 9 mai 2022 CHSCT - Vendredi 23 mai 2022
Lundi 19 septembre 2022 - CT	CT - Mardi 16 août 2022
Lundi 21 novembre 2022 CT et CHSCT	CT - Lundi 24 octobre 2022 CHSCT - Lundi 7 novembre 2022

*Les dossiers parvenus après cette date seront examinés à la prochaine séance

CALENDRIER PRÉVISIONNEL 2022
DES RÉUNIONS DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)
ET DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP) DE CATÉGORIES A, B ET C

DATES DES REUNIONS	QUESTIONS D'ORDRE INDIVIDUEL SUR LA CARRIÈRE DES AGENTS	DATES LIMITES DE RÉCEPTION DES DOSSIERS À TRANSMETTRE AU CDG36*
Mardi 5 avril 2022 (CAP A, B, C) (CCP A, B, C)	Questions générales	Mardi 8 mars 2022
Mardi 14 juin 2022 (CAP A, B, C) (CCP A, B, C)	Questions générales	Mardi 10 mai 2022
Mardi 13 septembre 2022 (CAP A, B, C) (CCP A, B, C)	Questions générales	Mardi 16 août 2022
Mardi 8 novembre 2022 (CAP A, B, C) (CCP A, B, C)	Questions générales	Mardi 4 octobre 2022